

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN TERHADAP  
TENAGA KERJA YANG TERPAPAR COVID-19*****TERMINATION OF EMPLOYMENT BY THE COMPANY TOWARDS  
WORKFORCE EXPOSED TO COVID-19*****Simon Andrean Sudarso<sup>1\*)</sup>, Miftakhul Huda<sup>2)</sup>**<sup>1,2</sup>Fakultas Hukum, Universitas Narotama

\*email: simonandreaan28@gmail.com

**ABSTRAK**

Pandemi Covid-19 yang terjadi di Indonesia mengakibatkan banyak sekali dampak, terutama pada dampak kesehatan, perekonomian, dan terkhusus pada bidang ketenagakerjaan. Dampak yang sering terjadi dibidang ketenagakerjaan adalah terkait Pemutusan Hubungan Kerja atau yang biasa disebut dengan (PHK). Penelitian ini meneliti mengenai keabsahan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap tenaga kerja yang terpapar Covid-19, serta bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di-PHK akibat Covid-19. Penelitian ini menyimpulkan PHK yang dilakukan oleh suatu perusahaan terhadap karyawannya yang terpapar covid-19 tidak sah secara hukum, dan terkait bentuk perlindungan bagi pekerja apabila mengalami PHK disaat pandemi covid-19 terdapat didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, serta terdapat juga aturan lain yang bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja dimasa pandemi, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja; Tenaga Kerja; Perlindungan Hukum

**ABSTRACT**

*The Covid-19 pandemic that occurred in Indonesia resulted in various impacts, especially on health, the economy, and especially in the field of employment. The impact that often occurs in the field of employment is related to Termination of Employment or what is commonly referred to as (PHK). This research examines the validity of Termination of Employment by Companies for Workers Exposed to Covid-19, as well as the form of legal protection for Workers who have been laid off due to Covid-19. This research concludes that the Termination of Employment carried out by a company for its employees who are exposed to Covid-19 is not legally valid, and related to the form of protection for workers if they experience layoffs during the Covid-19 pandemic, it is contained in the Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 35 of 2021, and there is as well as other regulations aimed at providing protection for workers during the Pandemic, namely Government Regulation Number 37 of 2021.*

*Keywords: Legal protection; Sharia Bank of Indonesia; customer*

## PENDAHULUAN

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja dilingkungan tempat kerja dikenal dengan istilah hubungan kerja. Hubungan kerja ini merupakan dasar utama dalam ketenagakerjaan yang menyebabkan lahirnya hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan mengenai hubungan kerja. hubungan kerja didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara khusus didefinisikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja sebagai hubungan hukum lahir karena adanya perjanjian kerja yang disepakati antara pengusaha dan pekerja. Keberadaan perjanjian kerja tersebut penting karena tidak hanya sebagai dasar lahirnya hubungan kerja, namun juga sebagai dasar yang menggariskan hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha, dan sebaliknya. Sebagaimana suatu bentuk hubungan yang lain, hubungan kerja memiliki kemungkinan untuk terputus. Terputusnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK dapat terjadi karena beberapa hal, yakni karena PHK demi hukum seperti dalam hal pekerja memasuki masa pensiun atau pekerja meninggal dunia, atau PHK dari sisi pekerja, yakni ketika pekerja mengundurkan diri (*resign*), serta PHK dari sisi pengusaha, yakni ketika pengusaha memutuskan hubungan kerja karena sebab tertentu.

PHK diatur secara khusus dalam Bab XII UU Ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai PHK ini merupakan bagian dari pengejawantahan negara Indonesia sebagai penganut sistem *welfare state* atau tipe negara kesejahteraan, di mana negara melalui pemerintah banyak melakukan campur tangan pada berbagai urusan warga negaranya untuk melindungi pihak yang lebih lemah. Termasuk dalam bidang ketenagakerjaan, UU Ketenagakerjaan dibuat untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang posisinya lebih lemah. Hal ini penting mengingat jika berbicara mengenai hak-hak pekerja, maka berarti membicarakan hak-hak asasi, yang dalam kaitannya dengan PHK yakni hak-hak untuk mendapatkan pekerjaan dan

penghidupan yang layak sebagaimana ditentukan dalam UUD Tahun 1945. Untuk itu, agar tidak terjadi kesewenang-wenangan atau pelanggaran hak, pelaksanaan PHK diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam konteks PHK yang dilakukan oleh pengusaha, UU Ketenagakerjaan memberi pengaturan yang rigid. Untuk melakukan PHK, pengusaha harus mendasarkan pada alasan-alasan yang ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan. Tidak terbayang sebelumnya bahwa tahun 2020 akan terjadi pandemi Covid-19. Virus corona atau Covid-19 menerjang di berbagai belahan dunia. Mendadak semua harus berdiam diri dirumah, semua tidak diperkenankan keluar rumah kecuali dalam kondisi darurat. Menurut data Worldometers per tanggal 15 Februari 2023 total kasus yang terdampak kasus covid-19 per jam 13:43 WIB berjumlah 677,904,307 jiwa. Dari jumlah tersebut yang meninggal dunia 6,784,365 jiwa. Indonesia menempati urutan ke-20, yaitu 6,733,215 kasus. 3 terbanyak kasus di dunia masih di negara USA dengan jumlah 104,803,151 kasus, disusul India 44,684,274 kasus dan France 39,570,475 kasus.

Banyak perubahan kehidupan terjadi pada masa pandemi covid-19. Anak-anak yang biasa keluar untuk sekolah harus belajar di rumah. Pekerja di kantor maupun di pabrik dan lapangan kerja lainnya harus istirahat dan bekerja dirumah (WFH). Selain itu Pemerintah juga membatasi kegiatan masyarakat yang dikenal dengan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) hal ini diperkuat dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*. Didalam Peraturan Pemerintah tersebut disebutkan dalam Pasal 6 bahwa Pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar diusulkan oleh gubernur/bupati/walikota kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan Pemerintah juga mengatur terkait hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dalam Keputusan Menaker Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja selama masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Didalam Keputusan Menaker tersebut mengatur terkait Pelaksanaan Sistem Kerja Selama Pandemi Covid-19, Pelaksanaan Upah dan Hak-Hak Pekerja/ Buruh Lainnya, Langkah-Langkah Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja.

Waktu terus berjalan, pandemi covid-19 terus pula tertahan, bahkan terus menerjang. Dunia usaha secara perlahan mulai tumbang, banyak pekerja yang dirumahkan. Berbagai upaya telah dilakukan, termasuk upaya khusus dalam rangka preventif, dengan menerapkan protokol Kesehatan 3 M (memakai masker, menjaga jarak dan mencuci tangan). Salah satu dampak dari pandemi covid-19 adalah maraknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berdasarkan data dari kemenaker pertanggal 30 Agustus 2020 ada total 2.175.928 Pekerja yang Terdampak Pandemi Covid-19.

**Tabel 1. Pendataan Pekerja Terdampak Pandemi Covid-19  
Data Update per Tanggal 30 Agustus 2020**

Provinsi	PHK	Dirumahkan	Informal/ Bangkrut/ Kehilangan usaha	Jumlah
Aceh	3,942	4,267	7,449	15,658
Bali	5,324	86,038	6,022	97,384
Bangka Belitung	1,275	4,931	12,597	18,803
Banten	18,404	43,532	5,800	67,736
Bengkulu	1,006	2,870	3,727	7,603
Dki Jakarta	39,868	247,761	32,485	320,114
Gorontalo	512	1,782	7,907	10,201
Jambi	3,045	10,522	6,580	20,147
Jawa Barat	110,497	181,155	73,057	364,709
Jawa Tengah	47,378	159,913	56,713	264,004
Jawa Timur	46,206	90,320	24,691	161,217
Kalimantan Barat	4,231	11,602	2,812	18,645
Kalimantan Selatan	3,632	9,019	17,527	30,178
Kalimantan Tengah	2,595	7,757	2,019	12,371
Kalimantan Timur	22,043	23,628	1,018	46,689
Kalimantan Utara	774	2,416	5,531	8,721
Kepulauan Riau	6,455	20,015	15,632	42,102
Lampung	10,985	12,952	3,634	27,571
Maluku	757	4,015	9,593	14,365
Maluku Utara	383	47	3,137	3,567
Nusa Tenggara Barat (NTB)	2,720	17,607	28,121	48,448

Nusa Tenggara Timur (NTT)	1,290	8,903	12,672	22,865
Papua	611	1,599	2,315	4,525
Papua Barat	2,343	2,407	3,098	7,848
Riau	6,886	26,475	122,785	156,146
Sulawesi Barat	426	2,330	4,797	7,553
Sulawesi Selatan	7,504	17,994	16,562	42,060
Sulawesi Tengah	1,503	5,220	16,625	23,348
Sulawesi Tenggara	1,114	4,394	28,946	34,454
Sulawesi Utara	2,708	7,712	19,137	29,557
Sumatera Barat	4,643	17,179	17,589	39,411
Sumatera Selatan	7,570	19,301	29,996	56,867
Sumatera Utara	12,576	69,613	26,218	108,407
Yogyakarta	3,924	26,825	3,979	34,728
N/A	1,747	3,529	2,650	7,926
<b>Total</b>	<b>386,877</b>	<b>1,155,630</b>	<b>633,421</b>	<b>2,175,928</b>

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia tahun 2020

(<https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/55>)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa terdapat total 386.877 pekerja terkena PHK, 1.155.630 pekerja dirumahkan, 633.421 Informal/ Bangkrut/ Kehilangan usaha karena dampak dari covid-19. Pemerintah Indonesia yang dipimpin oleh Bapak Ir. Joko Widodo pada tahun 2020 mengesahkan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tersebut berisi pengaturan mengenai hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha.

Pengaturan Pemutusan hubungan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan setelah pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan tetap berlaku. Terdapat 18 pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, yang diatur dalam bab XII pasal 150, 151, 152, 153,158, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167 168, 169, 170, 171, 172. Terdapat enam pasal dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengatur pemutusan hubungan kerja, yaitu pasal 81 angka 16, 40, 42, 44, 45, 46. Mengenai syarat-syarat PHK masih mengacu kepada Undang-Undang sebelumnya dan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul “Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Yang Terpapar Covid-19”

## **METODE PENELITIAN**

Pada penulisan ini, menggunakan tipe penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif atau kepustakaan, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis, dikaji, kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Pendekatan masalah dalam penelitian hukum normatif adalah penerapan suatu permasalahan hukum tertentu menggunakan pengkajian perundang-undangan yang berlaku, Pendekatan ini menggunakan cara *statute approach* (pendekatan perundang-undangan) yaitu mengacu pada Undang-Undang. Pada metode pendekatan Perundang-undangan diperlukan untuk paham mengenai hierarki, dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja yang Terpapar Covid-19**

Pada dunia kerja dengan penyelenggaraan aktivitas proses produksi tentunya melibatkan sejumlah tenaga kerja. Penggunaan tenaga kerja tersebut terserap dalam berbagai keterampilan yang dibutuhkan dalam mengisi tiap bagian atau departemen dalam dunia usaha. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan cukup besar dalam menjalankan kegiatan dunia usaha. Keterlibatan tenaga kerja tidak bisa tergantikan bahkan dengan adanya mesin-mesin produksi sekali pun tetap membutuhkan tenaga kerja sebagai operator yang menjalankannya. Terkait dengan tenaga kerja, pemerintah Republik Indonesia sudah mengatur dalam regulasi dalam bentuk perundang-undangan yang

mempunyai kekuatan secara hukum mengikat bagi penyelenggara dunia usaha. Peranan tenaga kerja dalam dunia usaha memberikan kontribusi terhadap perkembangan yang nyata dan memiliki peran ganda, yaitu peran yang diberikan untuk kepentingan pemilik usaha dan peran sebagai pelaku pembangunan suatu bangsa dalam perputaran roda perekonomian secara nasional.

Pada perkembangan memasuki awal tahun 2020 terjadi wabah mematikan yang awalnya terjadi di negara Cina dinamakan coronavirus Disease 19 (covid-19). Wabah tersebut tidak terbendung dan akhirnya menyebar hampir ke seluruh penjuru dunia termasuk memasuki wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dampak yang diakibatkan virus tersebut sangat luar biasa dengan banyak korban telah meninggal dunia sehingga pada tanggal 13 April 2020, Presiden Joko Widodo melalui Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 pada 13 April 2020 menyatakan wabah covid-19 sebagai bencana nasional (pandemi covid19). Tidak memungkiri aktivitas korporasi baik nasional maupun global harus ikut menerima dampak yang sangat besar karena merebaknya Covid-19.

Karyawan yang terpapar covid-19 dapat dikategorikan sebagai karyawan yang sakit. Hal ini dikarenakan berdasarkan pernyataan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Coronavirus merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan. Pada manusia biasanya menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan Sindrom Pernafasan Akut Berat/ *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS).

Di Indonesia sendiri pada masa pandemi covid-19 masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh yang disebabkan oleh bermacam-macam faktor penting. Berdasarkan pasal 81 angka 16 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dinyatakan bahwa perjanjian kerja akan selesai akibat beberapa hal sebagai berikut ini:

1. Tenaga kerja tutup usia.
2. Masa kontrak kerja selesai dan tidak diperpanjang lagi
3. Terbitnya keputusan pengadilan atau ketetapan lembaga persengketaan hubungan industrial dengan memiliki status hukum yang tetap (inkracht).
4. Dalam kondisi kejadian (terjadi) dalam pasal yang tertuang dalam ikatan/perjanjian kerja tertentu atau dalam peraturan perusahaan yang sebelumnya telah disepakati antara tenaga kerja dan manajemen perusahaan

Disamping adanya situasi dan kondisi yang dapat menyatakan hubungan kerja dapat berakhir, maka dalam Pasal 81 angka 40 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, sebagaimana mengubah Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dinyatakan juga bahwa perusahaan dilarang mem-PHK karyawannya meliputi kondisi-kondisi sebagai berikut ini:

1. Karyawan absen dalam bekerja atau berhalangan dikarenakan menderita sakit dilengkapi bukti medis berupa surat keterangan dari dokter dan tidak terjadi dalam kurun 12 bulan secara berurutan (kontinyu).
2. Karyawan tidak dapat mengikuti kerja di perusahaan, dikarenakan memenuhi panggilan (kewajiban) bela negara sebagaimana dinyatakan dalam amanat menurut undang-undang yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).
3. Karyawan sedang menunaikan ibadah sesuai perintah agamanya sehingga berhalangan masuk kerja.
4. Karyawan sedang melangsungkan pernikahannya.
5. Karyawan wanita yang sedang hamil, menjalani persalinan, mengalami keguguran atau sedang memberikan/menyusui kepada anaknya.
6. Karyawan memiliki hubungan darah dan atau terjadi hubungan pernikahan antar sesama karyawan dalam perusahaan yang sama dan dikecualikan bila sebelumnya telah dituangkan pada pasal dalam perjanjian/ikatan kerja bersama atau dalam peraturan perusahaan.
7. Karyawan mengadakan dan menjadi partisipan atau pengurus dalam perserikatan kerja (ikatan buruh) dengan aktivitas tidak pada jam kerja atau pada jam kerja



- atas seizin manajemen perusahaan (kesepakatan) yang terkait dalam ikatan kerja yang telah disepakati atau dalam peraturan perusahaan yang berlaku.
8. Karyawan melaporkan kepada petugas kepolisian dikarenakan pemilik perusahaan melakukan pelanggaran hukum atau tindak pidana.
  9. Diakibatkan adanya paham yang berbeda, faktor SARA (suku, agama, rasialis dan agama), kondisi lingkungan dan fisik serta adanya status tertentu dalam perkawinan.
  10. Karyawan mengalami kecacatan berat (permanen), menderita cacat tetap diakibatkan mengalami kecelakaan kerja, atau menderita sakit yang mempengaruhi kondisi kerja dan berdasarkan pemeriksaan dokter batas waktu kesembuhannya belum ada kepastian dalam waktu panjang.

Maka berdasarkan Pasal 81 angka 40 tersebut, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan terhadap karyawannya yang terpapar covid-19 tidak sah secara hukum, dimana didalam pasal tersebut mengatakan bahwa "Perusahaan dilarang mem-PHK karyawannya karena karyawan absen dalam bekerja atau berhalangan hadir, dikarenakan menderita sakit dilengkapi bukti medis berupa surat keterangan dari dokter dan tidak terjadi dalam kurun 12 bulan secara berurutan (kontinyu)". Karyawan yang terpapar covid-19 termasuk karyawan yang menderita sakit dengan bukti medis (hasil swab) dan harus melakukan isolasi selama 14 hari. Dan sedangkan Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) atau Orang Tanpa Gejala (OTG) terkait Covid-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh. Oleh Sebab itu karyawan yang terpapar covid-19 masuk kedalam kriteria atau kategori karyawan yang dilarang di-PHK oleh perusahaan. Apabila Perusahaan tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan yang terpapar Covid-19, maka PHK tersebut batal demi hukum, dan perusahaan berkewajiban untuk mempekerjakan pekerja tersebut kembali.

## **Bentuk Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Di-Phk Akibat Covid-19**

Permasalahan PHK terjadi tidak diharapkan oleh para pekerja dan hal tersebut suatu kejadian yang sangat membuat gejolak para pekerja dengan Perusahaan, lebih tepatnya kumpulan para pekerja dan/atau buruh dikarenakan terdapatnya PHK yang dimana para pekerja tersebut kehilangan mata pencariannya untuk menafkahi keluarganya., sedangkan harga kebutuhan sehari-hari meningkat apalagi saat krisis pandemi Covid-19 terjadi. Diberlakukannya ketentuan mengenai klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, merupakan pembaharuan hukum ketenagakerjaan yang mengubah beberapa aturan ketenagakerjaan pada kasus Pemutusan Hubungan Kerja.

Peningkatan perlindungan tenaga kerja adalah merupakan wahana yang harus diciptakan bagi setiap insan khususnya tenaga kerja baik yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja langsung maupun tidak langsung. Secara khusus, sampai saat ini belum ada aturan khusus yang dibuat oleh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja yang di-PHK akibat keadaan pandemi covid-19. Sehingga pengaturan terkait perlindungan pekerja yang mengalami PHK dalam masa pandemi, menggunakan pengaturan PHK yang ada didalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Ketentuan Pasal 81 angka 37 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, menegaskan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dan apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut harus didasarkan pada ketentuan Pasal 81 angka 40 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dimana dalam

ketentuan pasal tersebut tidak memuat alasan yang berhubungan dengan keadaan sulit seperti halnya pandemi. Hal ini akan menimbulkan dampak bahwa pengusaha akan melakukan PHK dengan alasan efisiensi anggaran akibat dampak dari keadaan pandemi.

Terkait bentuk perlindungan bagi pekerja apabila mengalami PHK disaat pandemi covid-19 terdapat didalam pasal 43 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dimana didalam pasal tersebut menyebutkan bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian, akibat dari efisiensi tersebut maka Pekerja/ Buruh berhak atas: uang pesangon sebesar setengah kali ketentuan pada Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4). Atau ketentuan ayat (2) pasal tersebut, yang berbunyi Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, maka akibat efisiensi tersebut Pekerja/Buruh berhak atas: uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Terdapat juga aturan lain yang bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja dimasa Pandemi, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Peraturan Pemerintah ini merupakan salah satu peraturan turunan dari ketentuan UU Cipta Kerja. Pada pokoknya, didalam ketentuan Pasal 18 Peraturan Pemerintah 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang menjelaskan bahwa manfaat jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) meliputi uang tunai, skema informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan terhadap karyawannya yang terpapar covid-19 tidak sah secara hukum, sebagaimana diatur didalam Pasal 81 angka 40 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang mengubah Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Apabila Perusahaan tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan yang terpapar Covid-19, maka PHK tersebut batal demi hukum, dan perusahaan berkewajiban untuk mempekerjakan pekerja tersebut kembali.
2. Secara khusus, sampai saat ini belum ada aturan khusus yang dibuat oleh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja yang di-PHK akibat keadaan pandemi covid-19, Namun Terkait bentuk perlindungan bagi pekerja apabila mengalami PHK disaat pandemi covid-19 terdapat didalam pasal 43 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Terdapat juga aturan lain yang bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja dimasa Pandemi, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi, (2009). *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Agusmidah. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Halili Toha dan Hari Pramono. (1987). *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: Bina Aksara
- Soerjono Soekanto. (1986). *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press.
- Zainuddin Ali. (2017). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Ahmad Samudra dan Nina Nurhasanah (2021). “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Dirumahkan Dan Di-Phk Pada Masa Pandemi Covid 19”. *Lex Journalica*. Vol. 18 No. 1.

Lizy Marchelina Butarbutar. (2022). “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di Phk Dalam Masa Pandemi Covid-19”. *Hukum dan Keadilan*. Vol 9. No. 1.

Moh. Muslim (2020). “PHK Pada Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 23 No. 3.

Mokh. Thoif. (2022) “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19”. *Perspektif Hukum*. Vol 22 No 2.

Ngabidin Nurcahyo. 2021 “Perlindungan hokum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang undangan di Indonesia”. *Cakrawala Hukum*, Vol. 12 No. 1.

Nindry Sulistya Widiastiani. (2021). “Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/201.” *Jurnal Konstitusi*. Vol. 18 No. 2.

Patricia Mara’Ayni Neysa dan I Made Sarjana, (2020), “Pengaturan Pemberian Pesangon Bagi Pekerja Yang Mengalami Phk Pada Masa Pandemi Covid -19”. *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8 No. 11.

Tri Manisha Roitona Pakpahan, Si Nguruah Ardhya, dan M.Jodi Setianto. (2022). “Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”. *e-Journal Komunikasi Yustisia*. Vol. 5 No.3.

<https://www.worldometers.info/coronavirus>, diakses pada tanggal 15 Februari 2023

<https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/55>, diakses pada tanggal 15 Februari 2023